

УДК 658.3.07

**СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА  
ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК  
STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT AT  
AGRICULTURAL ENTERPRISES**

Д. Е. Аникина, студентка,

Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования «Сибирский федеральный университет»  
Институт физической культуры, спорта и туризма, Красноярск

А. М. Маслеева, студентка,

Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования «Сибирский федеральный университет»  
Институт физической культуры, спорта и туризма, Красноярск

Н.Н. Григорьева, научный руководитель,

кандидат экономических наук, доцент,

доцент Федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования «Красноярский  
государственный медицинский университет имени профессора В. Ф.

Войно-Ясенецкого» Министерства здравоохранения Российской  
Федерации, Красноярск;

доцент Федерального государственного автономного  
образовательного учреждения высшего образования «Сибирский  
федеральный университет» Институт гастрономии, Красноярск

**Аннотация.** В статье рассматриваются современные аспекты стратегического управления персоналом на предприятиях агропромышленного комплекса в России. Анализируются ключевые проблемы, вызовы и перспективы кадровой политики, а также пути её совершенствования в условиях динамичных экономических, технологических и демографических изменений. Особое внимание уделено внедрению инновационных подходов в управление персоналом, цифровизации HR-процессов, развитию корпоративной культуры и созданию программ профессионального роста.

**Ключевые слова:** стратегическое управление, обучение, развитие, агропромышленный комплекс, персонал, кадровая политика, конкурентоспособность, цифровизация, HR-аналитика.

**Abstract.** The article examines the modern aspects of strategic personnel management at the enterprises of the agro-industrial complex in Russia. The key issues, challenges and prospects of personnel policy are analyzed, as well as ways to improve it in the context of dynamic economic, technological and

demographic changes. Special attention is paid to the introduction of innovative approaches to personnel management, the digitalization of HR processes, the development of corporate culture and the creation of professional growth programs.

**Keywords:** strategic management, training, development, agro-industrial complex, personnel, personnel policy, competitiveness, digitalization, HR analytics.

Агропромышленный комплекс России играет ключевую роль в обеспечении продовольственной безопасности страны и формировании экспортного потенциала. Однако в современных условиях глобализации, автоматизации производства и демографических изменений предприятия АПК сталкиваются с рядом проблем в сфере управления персоналом. Основные вызовы включают нехватку квалифицированных кадров, недостаточную цифровизацию HR-процессов и низкую мотивацию сотрудников. Для успешного развития отрасли необходимо внедрение стратегического подхода к управлению персоналом, основанного на инновациях и современных HR-технологиях. Также стоит учитывать, что успех предприятий во многом зависит от внедрения программ корпоративного наставничества и карьерного планирования.

Теоретические основы стратегического управления персоналом. Понимание и применение стратегического управления персоналом имеет решающее значение для повышения эффективности работы предприятий. Оно представляет собой комплексный процесс, направленный на обеспечение эффективного использования человеческого капитала для достижения долгосрочных целей организации. Основные элементы стратегии включают подбор, адаптацию, мотивацию, обучение и развитие кадров, а также формирование корпоративной культуры. Важно учитывать современные тенденции в развитии HR-функций, такие как интеграция искусственного интеллекта в кадровые процессы и автоматизация управления человеческими ресурсами.

Современные модели стратегического управления персоналом представляют собой эффективные инструменты развития предприятий. Среди них можно выделить следующие: модель компетенций, инновационные методы, модель баланса интересов [3].

Модель компетенций ориентирована на развитие профессиональных и личностных качеств сотрудников. Она помогает создать стратегический кадровый резерв и способствует повышению производительности труда.

Модель баланса интересов учитывает как потребности организации, так и ожидания сотрудников, что способствует формированию стабильной корпоративной культуры. Важно учитывать психологические аспекты вовлеченности персонала.

Инновационные методы связаны с внедрением цифровых технологий, автоматизацией HR-процессов и использованием аналитики больших данных для прогнозирования кадровых потребностей. Данные методы более подробно описаны в дорожных картах развития NET-рынков до 2030 г. [4]. Также актуальны методы геймификации в обучении и повышении мотивации сотрудников.

Агропромышленный комплекс России обладает рядом особенностей, которые формируют специфику кадровой политики в данной сфере. Ключевыми характеристиками являются территориальная разбросанность предприятий, сезонность производства, высокая механизация отдельных процессов и ограниченная интеграция передовых технологий. Эти факторы требуют гибкости, мобильности персонала и использования дистанционных форм обучения. Также наблюдается рост спроса на специалистов с междисциплинарными навыками в области агрономии и IT.

Основные кадровые проблемы в АПК представлены в таблице 1 [3].

Таблица 1 - Кадровые проблемы в АПК

Кадровые проблемы	Описание проблем
Дефицит квалифицированных кадров	Миграция специалистов в города, низкая привлекательность сельскохозяйственных профессий. Требуется популяризация аграрных профессий среди молодежи.
Низкий уровень цифровизации HR-процессов	Нехватка систем автоматизированного подбора и оценки сотрудников. Важно внедрение современных ERP-систем и HRM-платформ.
Отсутствие системы непрерывного обучения	Ограниченное финансирование программ повышения квалификации. Развитие отраслевых обучающих центров и корпоративных академий становится приоритетной задачей.

Для повышения эффективности кадровой политики предприятиям АПК следует:

- проводить комплексный анализ кадровых потребностей с учетом текущих и перспективных вызовов.
- формировать систему мотивации: разработка бонусных программ, повышение уровня оплаты труда, обеспечение социальных гарантий. Применение нематериальной мотивации через карьерное развитие и возможности обучения.
- инвестировать в обучение и развитие: внедрение корпоративных образовательных программ, партнерство с университетами и аграрными колледжами. Применение принципов дуального обучения.

Современные инструменты управления персоналом включают электронное обучение и дистанционные курсы; HR-аналитику, автоматизацию процессов рекрутинга.

Электронное обучение и дистанционные курсы: позволяют обучать сотрудников в удаленном формате, что особенно важно для предприятий с территориально распределенной структурой.

HR-аналитика: использование данных для прогнозирования потребностей в кадрах и оценки эффективности работы сотрудников. Анализ поведения персонала и предиктивная аналитика помогают в формировании кадрового резерва.

Автоматизация процессов рекрутинга: внедрение цифровых платформ для подбора персонала, а также применение искусственного интеллекта для оценки компетенций кандидатов.

При успешном внедрении HR-решений проявляются следующие эффекты:

- снижение текучести кадров на 15-20% за счет эффективной системы мотивации;
- увеличение производительности благодаря программам профессионального обучения;
- повышение вовлеченности сотрудников путем внедрения корпоративных образовательных платформ.

Для стимулирования инновационных кадровых решений необходима поддержка государства и отраслевых институтов. Это может включать в себя такие элементы как:

- государственные программы финансирования обучения и переподготовки специалистов [2];
- стимулирование частных инвестиций в развитие человеческого капитала;
- разработка нормативно-правовой базы, поддерживающей кадровые инновации, например, сокращение количества отработанных лет в АПК при выходе на пенсию.

Будущие тренды управления персоналом в АПК включают:

- развитие цифровых технологий в HR: искусственный интеллект для анализа кадровых данных, прогнозирование потребностей.
- индивидуальные карьерные траектории: персонализированные программы роста сотрудников.
- укрепление корпоративной и кросс-культурной культуры: развитие лидерских компетенций, командное обучение [1].

Таким образом, стратегическое управление персоналом является важнейшим фактором повышения конкурентоспособности агропредприятий в России. Эффективная кадровая политика, основанная на современных методах и инновационных подходах, способствует адаптации компаний к внешним вызовам и обеспечивает устойчивое

развитие отрасли. Для достижения поставленных целей необходимо активное сотрудничество между государством, образовательными учреждениями и бизнес-сообществом. Внедрение комплексного подхода к развитию человеческого капитала позволит не только решить существующие проблемы, но и создать условия для дальнейшего роста и инновационного развития агропромышленного комплекса.

### Список литературы

1. Григорьева, Н. Н. Формирование человеческого капитала предприятия сферы услуг на основе кросс-культурных компетенций в условиях неопределенности экономики / Н. Н. Григорьева, С. В. Здрестова-Захаренкова, О. В. Злаказов // *Modern Economy Success*. – 2022. – № 2. – С. 165-171. – EDN AXWHDV.
2. Николаев Л.М. Государственная поддержка кадровой политики в АПК: научное исследование. – Воронеж: ВГУ, 2022. – 230 с
3. Особенности управления и перспективы развития NET. рынков в условиях экономики замкнутого цикла / Н. Н. Григорьева, С. В. Здрестова-Захаренкова, А. С. Данилова, В. О. Колмаков // *Кузнечно-штамповочное производство. Обработка материалов давлением*. – 2023. – № 3. – С. 79-89. – EDN YOQPYJ.
4. Сидоров С.С. Кадровая политика в агропромышленном комплексе: теория и практика. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2021. – 310 с